

AUGUST 2022



Mit besten Absichten zum falschen Zeitpunkt – so könnte man den Trouble zum Nachweisgesetz charakterisieren. Ja, der zum Teil lasche Umgang mit dem Thema Arbeitsverträge ist bewiesen. Die Arbeitsgerichte können sich vor Verfahren aller Art gar nicht retten.

Auch der fehlende respektvolle Umgang mit Mitarbeitern, vor allem in Branchen wie Gesundheit und Pflege spricht Bände.

Aber hätte man das nicht alles nach den Aufräumarbeiten von Krieg und Pandemie legen und einfacher gestalten können und warum muss Deutschland auf europäische Richtlinien immer noch eine Schippe drauflegen.

Unsere Themen im Überblick:

- Nachweisgesetz - wichtige arbeitsrechtliche Änderungen
- Für wen gilt das Nachweisgesetz?
- Welche Nachweise mussten bisher nach § 1 NachwG geführt werden?
- Welche Punkte kommen ab 1. August 2022 zusätzlich hinzu?
- Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Mitarbeiter auf Auslandseinsatz
- Alles bedarf der Schriftform
- Folgende Fristen sind zu beachten
- Praktische Handhabung
- Muster-Nachweisschreiben als Praxislösung

Nachweisgesetz – wichtige arbeitsrechtliche Änderungen

Der Bundestag hat am 23. Juni 2022 in zweiter und dritter Lesung Änderungen, unter anderem im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sowie vor allem im Nachweisgesetz (NachwG) beschlossen.

Grundlage dafür ist die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union. Die Gesetzesänderung ist am 1. August 2022 in Kraft getreten.

Das Nachweisgesetz ist nicht neu. Es besteht bereits seit 1995 und wurde jetzt zum 1. August 2022 reformiert.

Arbeitsverhältnisse haben sich in den letzten Jahren, nicht zuletzt durch die Technik des Internets grundlegend verändert. Das betrifft sowohl ihren Einsatzort, das Homeoffice, die Auslandstätigkeit, die Entlohnung, die Ar-

beitszeit, eine mögliche Befristung und vieles andere mehr. Transparenz über wesentliche Arbeitsbedingungen soll deshalb das Gesetz schaffen.

Das Gesetz regelt zudem, wie der Arbeitgeber seine Mitarbeitenden zu informieren hat. Zu beachten ist hierbei, dass das Nachweisgesetz keine Übermittlung der Informationen in elektronischer Form zulässt, sondern eine eigenhändige Unterschrift des Arbeitgebers fordert. Dies kann sowohl im Arbeitsvertrag als auch in einem Anhang geschehen.

Erfüllt der Arbeitgeber seine Nachweispflichten nicht, haftet er gegenüber dem Arbeitnehmer grundsätzlich gemäß §§ 286, 284, 249 BGB auf Schadensersatz.

Bei Verstößen gegen die Vorschriften des NachwG können die Behörden ein Bußgeld von bis zu 2.000 EUR verhängen.

Shortlink zum Gesetz:
tinyurl.com/4x6haytx

Für wen gilt das Nachweisgesetz?

Das Nachweisgesetz gilt für alle Arbeitnehmer einschließlich leitende Angestellte, auch Praktikanten fallen unter das Nachweisgesetz. Ausgenommen sind nur die Arbeitnehmer, die vorübergehend zur Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden (§1 NachwG).

Kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse bis zu einem Monat unterliegen nicht der Nachweispflicht über die wesentlichen Arbeitsbedingungen durch schriftliche Niederlegung nach dem Nachweisgesetz (§ 1 NachwG).

Welche Nachweise mussten bisher nach § 1 NachwG geführt werden?

- Name und Anschrift von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- bei Befristung: Dauer
- Arbeitsort
- Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Entgelts einschl. Zuschläge, Zulagen usw.
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf anzuwendende Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen

Welche Punkte kommen ab 1. August 2022 zusätzlich hinzu?

- bei Befristung: konkretes Enddatum
- Hinweis auf Möglichkeit zur freien Wahl des Arbeitsortes, sofern vereinbart
- Dauer der Probezeit, sofern vereinbart
- Vergütung von Überstunden sowie für alle Entgeltbestandteile
- die Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung
- Vereinbarte Ruhepausen
- bei Schichtarbeit: Angaben zum System, Rhythmus und Änderungsmöglichkeiten
- bei Abrufarbeit: genaue Angaben zur Ausgestaltung
- Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- falls betriebliche Altersversorgung zugesagt: Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung

- das bei Kündigung einzuhaltende Verfahren, zumindest das Schriftformerfordernis, die Kündigungsfrist und die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage
- Hinweise auf die ggf. anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen

Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Unternehmen, die Leiharbeiter beschäftigen, sind ab 1. August 2022 nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verpflichtet, dem Leiharbeiter, der mindestens sechs Monate im Unternehmen beschäftigt war, einen schriftlichen Antrag auf Abschluss eines Arbeitsvertrags gestellt hat, innerhalb eines Monats mit schriftlicher Begründung zu antworten.

Nach dem AÜG besteht für den Verleiher ab dem 1. August 2022 die bußgeldbewerte zusätzliche Informationspflicht (1.000 EUR) dem Leiharbeiter die Firma und Anschrift des Entleihers in Textform mitzuteilen.

Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)



Eine ähnliche Informationspflicht gilt ab 1. August 2022 im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wenn ein Arbeitnehmer in Teilzeit länger als sechs Monate in einem befristeten Arbeitsverhältnis steht. Über Form und Inhalt der Stellungnahme des Arbeitgebers gibt es noch keine Hinweise.

Gegenüber Teilzeitbeschäftigten hat der Arbeitgeber zukünftig die Pflicht, seine Mitarbeiter über offene Stellen zu informieren. Eine neue Regelung ergibt sich aus dem Befristungsgesetz. Die Probezeit soll bei befristet beschäftigten Mitarbeitern nicht mehr generell sechs Monate betragen, sondern in angemessenem Verhältnis zur Befristung stehen.

Mitarbeiter auf Auslandseinsatz

Bereits nach dem bisherigen § 2 Abs. 2 NachwG musste der schriftliche Nachweis für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland erbringen, schriftlich fixiert werden.

Jetzt müssen die Informationen zusätzlich folgende Punkte enthalten:

- Dauer der Auslandstätigkeit,
- die Währung, in der das Arbeitsentgelt gezahlt wird,
- zusätzliche mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Arbeitsentgelte oder zusätzliche Sachleistungen,
- die für den Fall der Rückkehr vereinbarten Bedingungen

Alles bedarf der Schriftform

Trotz heftiger Kritik aus der Praxis – in Deutschland als einzigem EU-Land – sind die Nachweise in Schriftform zu übergeben und nicht nur in Textform (wie sonst in der EU) zu erstellen.

Die Niederschrift muss also in Papierform und mit eigenhändiger Unterschrift des Arbeitgebers oder des gesetzlichen Vertreters übergeben werden. Das ist unpraktisch, aber Wille des Bundestages.

Folgende Fristen sind zu beachten

Das gilt für Altverträge

Für die Verträge von Mitarbeitenden, die bereits vor dem 1. August 2022 beschäftigt waren, können unverändert bleiben. Die Mitarbeitenden haben aber das Recht, den Arbeitgeber dazu aufzufordern, ihnen die neuen Informationen mitzuteilen. Der Arbeitgeber muss dann innerhalb von sieben Tagen die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich aushändigen.

Das gilt für neue Mitarbeiter

Am ersten Arbeitstag besteht die Pflicht, dem Arbeitnehmer die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich auszuhändigen. Dazu zählen Name und Anschrift der Vertragsparteien, Arbeitsentgelt und Überstunden, Arbeitszeit.

Weitere Informationen (insbesondere Beginn des Arbeitsverhältnisses, ggf. Befristung, Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung und Überstunden) müssen innerhalb von sieben Tagen nachgereicht werden. Für die übrigen Informationen hat der Arbeitgeber einen Monat Zeit.

Der Arbeitgeber hat nach § 2 Abs. 1 S. 1 NachwG spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses alle wesentlichen Vertragsbe-

dingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Das gilt für Auslandstätigkeiten



Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so muss die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:

1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers

Praktikum

Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen.

Änderungen der Arbeitsbedingungen

Sind während eines laufenden Arbeitsverhältnisses Änderungen der Arbeitsbedingungen geplant, müssen diese zukünftig am Tag, an dem diese wirksam werden, mitgeteilt werden. Die Monatsfrist findet keine Anwendung.

Wichtig: Rechtskräftige Bußgeldentscheidungen werden ins Gewerbezentralregister eingetragen. Das bedeutet das Aus für die Ausschreibung und Teilnahme an öffentlichen Aufträgen.

AUGUST 2022

Praktische Handhabung



Der Katalog gesetzlich geforderter Angaben ist in jedem Fall eine Aufforderung zu zeitnahe Handeln, also

- der Überprüfung der bestehenden Arbeitsverträge, Stellenbeschreibungen und Arbeitsbedingungen auf fehlende Angaben zu wesentlichen Vertragsbedingungen,
- Entwurf eines Musters für ein ergänzendes Nachweisschreiben,
- Information der Mitarbeiter und ggf. Einbindung des Betriebsrats
- Ergänzung der vorhandenen Arbeitsvertragsvorlagen.

Der größte Teil der geforderten Angaben wird sich in bestehenden, vor dem 1. August 2022 geschlossenen Arbeitsverträgen wiederfinden. In diesem Fall müssen hinzugekommene Arbeitsbedingungen nur nach Aufforderung des Arbeitnehmers ausgehändigt werden.

Nach Aufforderung ist aber die Einhaltung der 7-Tagefrist stressig.

Formulierungen lösen immer Rechtsansprüche aus. Deshalb macht es Sinn, das Thema fachlich arbeitsrechtlich zu untermauern.

Gibt es einen Betriebsrat im Unternehmen, werden Mitbestimmungsrechte aktiv.

Das gilt auch für tarifrechtliche Vereinbarungen.

Muster Nachweisschreiben als Praxislösung

Die Arbeitsrechtsredaktion des Fachverlags Otto Schmitt (www.otto-schmidt.de) hat eine praktische Bearbeitungshilfe zur Erteilung eines Arbeitgebernachweises nach dem NachwG erstellt und praktisch ausführlich kommentiert.

Stellen Sie sich unter dem Diktat der Fristen darauf ein, die Angaben für bestehende Arbeitsverhältnisse bald zusammenzustellen und treffen dazu die organisatorischen Vorbereitungen.

Statt über jeden einzelnen Arbeitsvertrag die Nachweisverpflichtungen zu realisieren, verweisen die in einem Nachweisschreiben auf die Informationen und Regelungen, die erforderlich sind.

Vergütungsregelungen bleiben Inhalt des Arbeitsvertrages, wenn sie nicht ohnehin in Tarifverträgen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen geregelt sind.

Das Musterschreiben, unter diesem Shortlink

tinyurl.com/yxxnpmyt

erreichbar, kann Ihnen eine sinnvolle Lösung bieten.



WICHTIGER HINWEIS

Gesetze und Rechtsprechung ändern sich fortlaufend. Nutzen Sie deshalb unsere Briefe zur **Information**. Bitte denken Sie aber daran, dass Sie vor Ihren Entscheidungen grundsätzlich steuerliche oder rechtliche Beratung in Anspruch nehmen, weil wir sonst keine Verantwortung übernehmen können.